

“Relaciones intergeneracionales al interior de una empresa petrolera: dilemas luego de la reestructuración empresarial”

Bidauri, María de la Paz; Riva, María Florencia; Viña, Sabrina¹.

Resumen

A lo largo de la década del 90, se implementaron diversas medidas políticas y económicas en Argentina, que terminaron de consolidar el modelo neoliberal que se venía gestando. Entre estas medidas se destacaron la reestructuración empresarial, y las privatizaciones de las empresas estatales.

En la siguiente ponencia abordaremos las relaciones intergeneracionales al interior de una empresa del sector petrolero en el Gran La Plata durante los años 2013 y 2014. Como objetivo nos proponemos analizar las relaciones entre los trabajadores/as que ingresaron a la empresa previamente a los procesos de reestructuración y privatización, y los que se incorporaron con posterioridad.

El presente trabajo se enmarca en el Proyecto de Investigación Científica y Tecnológica (PICT) “Trayectorias y carreras laborales frente a la reestructuración empresarial: estudio comparativo de itinerarios ocupacionales de trabajadores/as de los sectores petrolero y textil desde una perspectiva de género”. La perspectiva metodológica utilizada es de corte cualitativo y la estrategia de recolección de información aplicada es la entrevista biográfica en profundidad semi estructurada, en el marco del trabajo de campo llevado a cabo para el proyecto mencionado anteriormente.

Palabras claves: Generación- Reestructuración Empresarial- Privatización- Trabajadores/as- Trayectoria Laboral.

Introducción

¹ Estudiantes de Lic. en Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FaHCE), UNLP.

En la siguiente ponencia de cara a ser presentada en la VII Jornadas de Sociología de la UNLP abordaremos las relaciones intergeneracionales entre trabajadores y trabajadoras de una empresa petrolera del Gran la Plata durante los años 2013 y 2014. De esta manera abordaremos las relaciones entre trabajadores/as que hayan ingresado a la empresa con anterioridad al momento de reestructuración y privatización y los/as que lo hayan hecho con posterioridad a dichos procesos.

Como consecuencia del proceso de reestructuración empresarial llevado a cabo en esta empresa del sector petrolero desde la década del 90 se han producido cambios de tipo tecnológico, organizacional y en la gestión de la fuerza de trabajo, así incluyendo las Nuevas Teorías del Management ha variado el perfil de los trabajadores/as que privilegia la firma. Nuestra hipótesis postula que la diferencia generacional ha traído cambios en el lugar de trabajo, así como en las relaciones entre los diversos actores.

Esta contribución se enmarca en el trabajo colectivo al interior del proyecto de Investigación Científica y Tecnológica (PICT) “Trayectorias y carreras laborales frente a la reestructuración empresarial: estudio comparativo de itinerarios ocupacionales de trabajadores/as de los sectores petrolero y textil desde una perspectiva de género” radicado en el CIMECS- IdIHCS UNLP-CONICET².

En un primer apartado caracterizaremos el contexto en el cual tuvieron lugar los procesos de reestructuración empresarial y privatización, llevados a cabo principalmente a partir de la década del '90. Luego abordaremos el concepto de generación y trayectoria, los cuales serán de utilidad para comprender las relaciones que se dan entre los trabajadores/as que permanecieron desde antes de la reestructuración, y los que se incorporaron luego de ésta. En un tercer momento realizaremos un análisis de los datos relevados durante el trabajo de campo, procediendo a elaborar dos apartados que traten sobre la generación joven y la adulta, intentando dar cuenta de las percepciones, similitudes y diferencias que existen hacia el interior y entre las mismas. Posterior a esto realizaremos una articulación entre las características principales de ambas generaciones. Para finalizar, plasmaremos algunas consideraciones finales que intentarán dar cuenta de los puntos principales de la ponencia.

E- Mail: paz_bidauri@hotmail.com; florencia.riva@gmail.com;
sabrivinia@hotmail.com

Un poco de historia

Fue a partir de la década del '70 que el rumbo económico del país cambió rotundamente, ya que se pasó de un modelo económico basado en la sustitución de importaciones -con la intervención de proteccionismo estatal- a uno centrado en la apertura comercial y la valorización financiera. Uno de los resultados inmediatos que se vislumbró fue el deterioro del tejido industrial nacional, a través del quiebre y o cierre de numerosas industrias, y la absorción de tantas otras por parte del capital extranjero y de grandes firmas de gran concentración de capital.

A lo largo de la década de 1990, se fueron consolidando diversas medidas políticas y económicas que se venían gestando desde décadas anteriores, tales como la desregulación o reconfiguración del marco regulatorio de la economía en general y de sectores en particular, el proceso de apertura externa y la privatización y posterior modernización de las empresas públicas proveedoras de bienes y servicios. En el marco del desarrollo del modelo económico-político conocido como “neoliberal”, estas medidas se fueron haciendo cada vez más frecuentes y de este modo muchas empresas y servicios debieron afrontar cambios en el entorno macroeconómico a nivel mundial, introduciendo una serie de transformaciones productivas, tecnológicas y organizacionales que repercutirían en sus futuras organizaciones internas. Este modelo, pretendía desarticular las pautas de intervención del Estado ligadas a la industrialización mercadointernista.

En los inicios de esta década, el nuevo gobierno peronista, a cargo de Carlos Menem dio sus primeros pasos subordinándose a los grupos económicos locales. Siguiendo a Basualdo (2011), se pusieron en marcha una serie de reformas que apuntaban a modificar drásticamente la estructura del sector público y la orientación de las transferencias de los recursos estatales. La primera de ellas fue la “Ley de Emergencia Económica”, la cual buscaba eliminar la variada gama de subsidios, reintegros impositivos, y distintas transferencias implementadas por el sector público. La siguiente reforma estuvo dada por la “Ley de Reforma del Estado”, la cual dispuso la intervención de las empresas estatales, fijando un cronograma y criterios para la

² Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales (CIMECS). Instituto

transferencia de los activos públicos al sector privado. Cabe destacar que las medidas mencionadas estuvieron acompañadas por la liberalización de los flujos de capital y una reforma tributaria.

En el plano de las modalidades de contratación y de trabajo también se atravesaron transformaciones. Numerosos empleados/as se vieron desvinculados de las empresas afectadas y otros tantos vieron reducidas sus jornadas de trabajo y sufrieron una notable precarización del empleo. Las transformaciones al nivel empresarial, se hicieron notar en la aplicación de políticas de reestructuración organizacional (enfocadas principalmente al nivel de la firma y en menor medida en el sector), y a través de la implementación de diversas medidas entre las que se destacan: procesos de externalización, terciarización y subcontratación (Novick, Miravalles y Senén Gonzáles, 1997).

Según Castellani (2013), durante esos años se observó el desmantelamiento de la mayoría de las regulaciones existentes en diversos mercados de bienes y servicios, la flexibilización de las condiciones de contratación de la mano de obra, el inicio de un acelerado proceso de privatización de empresas estatales, la apertura financiera y comercial de la economía, la eliminación de la mayor parte de los sistemas de promoción y subsidios directos e indirectos a la industria nacional, y la modificación de las condiciones para la radicación de capitales extranjeros. Estos cambios repercutieron en el perfil y el desempeño de las distintas fracciones de capital, ya que se produjo una reprimarización de la economía, terciarización, extranjerización, y una disminución en la presencia de los grupos económicos nacionales en el conjunto de las grandes empresas. En conjunto, todas estas medidas acarrearón transferencias de ingreso de corte regresivo, que se realizaron y garantizaron a través del Estado. Entre estas transferencias se puede distinguir: la transferencia desde los trabajadores hacia los capitalistas, desde los capitales pequeños a los más grandes, desde el sector público al sector privado más concentrado, y desde el mercado local al mercado externo.

Un elemento al que se debe prestar especial atención en este análisis del contexto, debido a su relación con la empresa petrolera que estudiamos, es el proceso de privatización. Dicho proceso se pudo llevar a cabo, en parte, a través de la promulgación de la idea de que la administración estatal de las empresas públicas era

de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales (IdIHCS) (UNLP-CONICET).

económicamente ineficiente y políticamente corrupta. Entre los adherentes a esta reforma, se encontraban el gobierno, las instituciones neoliberales ligadas al mundo académico y empresarial, y algunos de los organismos financieros internacionales (BM, FMI, BID). La promesa sostenida por estos actores era la de que a través de las privatizaciones, con la gestión privada con fines de lucro, se lograría asegurar un mejor funcionamiento de las empresas, a partir del impulso sostenido de la inversión. De esta forma, se aseguraría una reducción del déficit público, y se podría garantizar una mayor cobertura de los servicios en todo el territorio nacional (Forcinito, Tolón, 2009).

Pasando al plano del sector de los hidrocarburos en particular, en los primeros seis meses de la gestión menemista se establecieron los cimientos de lo que sería la radical transformación de este sector. Fue a través de la Ley 23.696 de Reforma del Estado, que se declaró el estado de emergencia de la prestación de los servicios públicos, la ejecución de los contratos públicos, y la situación económica y financiera del país. Asimismo, se establecieron las facultades del Ejecutivo para proceder a las privatizaciones, contrataciones y o concesiones de ciertas empresas o sectores (sin necesidad de sancionar una Ley especial por parte del Congreso). De esta forma se habilitó a la desmonopolización o desregulación de los servicios. En el caso de la empresa petrolera con la que nosotros trabajamos, se contemplaban concesiones en áreas de exploración y explotación.

El objetivo del gobierno en el sector de los hidrocarburos, era generar un mercado “competitivo” a través de la concesión de áreas que legalmente le pertenecían a la empresa petrolera, y de la venta de otros activos (tales como refinerías, ductos, terminales portuarias, etc.). Afirmaban que la eliminación de la intervención estatal, y la emergencia de nuevos competidores, se plasmarían en incrementos de la extracción, las reservas, y la renta petrolera, que sería distribuida “equitativamente”, sin las “distorsiones” que son propias de la administración estatal. Estas medidas se materializaron a través de los procesos de desregulación del mercado y fragmentación de la empresa petrolera, como aspecto previo de lo que luego sería su privatización.

La fragmentación consistió en un proceso de escisión de los activos, cuya finalidad fue desintegrar parcialmente, tanto vertical como horizontalmente, la compañía. De este modo, se buscaba que los grupos económicos locales pudieran ingresar al negocio mediante la compra de activos (los cuales estarían relacionados con su capacidad financiera y de *lobby*). Este proceso, le otorgó al gobierno menemista una

herramienta importante para obtener legitimidad del capital en su conjunto, frente al proceso de privatización (Barrera, Sabbatella, Serrani, 2012).

Algunas precisiones conceptuales

Para poder abordar un análisis de las relaciones intergeneracionales al interior de la empresa, consideramos de gran relevancia plasmar una serie de definiciones, a partir de las cuales nos introducimos en la temática y en el campo de investigación que estudiamos. Recurrimos para ello, a una serie de conceptos desarrollados por la “Sociología de la Edad”, cuyos estudios, enfocados en los efectos del paso del tiempo sobre unidades de observación de nivel supraindividual, desnaturalizan, de alguna manera, la noción de edad interpretada desde el sentido común, renunciando a la identificación de la edad biológica con la edad social (Criado, 2003).

Los aportes de Criado, nos resultan iluminadores para pensar la edad como un producto social. Es necesario, para ello, plantearnos una construcción diferencial tanto de las edades como de los sujetos a partir de las dinámicas sociales que los originan, y que remiten a las luchas por la reproducción social de las posiciones de los distintos grupos sociales. Los conceptos que utiliza y diferencia dicho autor, y que retomaremos, son el de “cohorte”, que refiere a una mera contemporaneidad cronológica, y el de “generación”.

Para pensar la generación nos valdremos de la conceptualización, retomada por Criado, que el autor alemán Karl Mannheim realiza. Dicho autor caracteriza a la generación no como un grupo concreto sino como un grupo delimitado que comparte unas mismas condiciones de existencia, pero además, asegura que la contemporaneidad cronológica no es suficiente para formar una generación. Es decir, que lo que constituye una situación común en el espacio social no es la contemporaneidad del nacimiento, de la juventud, de la adultez, etc., sino la posibilidad de participar en los mismos acontecimientos, en la misma vida, y que sea a partir de una misma forma de estratificación de la conciencia. Por lo tanto, para poder hablar de una situación de generación idéntica, es menester, para el autor, que los que entren simultáneamente en la vida participen potencialmente en acontecimientos y experiencias que crean lazos.

Esta definición es relevante, ya que incorpora al análisis de la generación el elemento estructural. En este sentido, no podemos pensar la generación prescindiendo

de las condiciones materiales y sociales a partir de las cuales se producen los individuos, en primer lugar, porque las experiencias que producirán los sujetos variaran en relación a la posición en el espacio social y, en segundo lugar, porque el efecto de estas experiencias sobre los sujetos diferirá en función de sus distintos *habitus*, que también varían según el origen social.

Sin embargo, la división de generaciones también es realizada por los propios grupos sociales en las luchas políticas por las posiciones y por la apropiación de diversas especies de capital, que suelen ser luchas por trazar las fronteras entre unos grupos y otros (Criado, 2003). Lo que conlleva un doble juego de delimitación de fronteras por parte del investigador, así como de los propios grupos que se hayan implicados en el objeto de estudio.

Otro concepto con el que hemos trabajado y al que consideramos, por tanto, relevante definir es el de trayectorias laborales. Para ello, retomamos a Pries (1999), cuyos estudios forman parte de la corriente alemana de la perspectiva biográfica. Dicho autor señala que la reconstrucción de trayectorias laborales debe realizarse partiendo del uso del concepto “proyecto biográfico laboral”, el cual es definido como una proyección hacia el futuro de lo que, para el individuo como actor, es lo “normal”, lo deseable, lo alcanzable y lo realizable en relación con el trabajo y el empleo, y además, es producto de las experiencias de vida anteriores.

Dicho enfoque pretende integrar, por un lado, lo pasado, presente y futuro en el eje de tiempo y, por otro, la estructura social histórica, tal y como es percibida e interpretada por el actor, como bases y limitaciones de sus planes y acciones individuales, en el eje de la relación actor-sociedad. A su vez, el autor, se basa en el supuesto de que las trayectorias laborales así como los conceptos de trabajo y empleo, están estructurados principalmente por cuatro instituciones sociales: el mercado, la empresa/organización, la profesión y el clan, y su correspondiente articulación a lo largo del tiempo (Pries, 1999, p.6).

Consideraciones metodológicas

Respecto a la delimitación de las generaciones, en los momentos previos al trabajo de campo construimos, por un lado, las categorías que consideramos pertinentes a relevar en el mismo, así como también, seleccionamos las condiciones materiales y

sociales homogéneas, a partir de las cuales definimos las fronteras generacionales para la construcción de la muestra. Es decir, que la muestra -de carácter intencional- fue construida en base a criterios selectivos, que giran en torno a la definición de generación, explicitada más arriba.

De esta manera, teniendo en cuenta nuestros entrevistados diseñamos guiones diferenciales según generación. En el marco de esta investigación consideramos trabajador/a adulto/a a quien hubiera ingresado a la empresa con anterioridad a los procesos de privatización y reestructuración empresarial y hubiera pasado también por la firma reestructurada; por otra parte consideramos un trabajador/a joven a aquel/la que hubiera ingresado con posterioridad a los procesos de reestructuración y privatización.

El tipo de entrevista utilizado como modo de recolección de información fue la entrevista biográfica en profundidad semi-estructurada aplicada a trabajadores e informantes claves vinculados a la empresa.

Sobre los/las trabajadores/as adultos/as

De un total de 28 entrevistas analizadas de cara a esta ponencia, contamos con 15 correspondientes a trabajadores/as adultos/as. Entre ellos 10 son varones y 5 mujeres, Algunas de las características generales de este grupo se relacionan en primer lugar con haber conocido la empresa en su etapa anterior a la reestructuración y también la posterior, muchos ser graduados de un secundario técnico, algunos/as incluso con estudios universitarios. Así, retomamos los aportes de Balerdi, 2014 en otra ponencia escrita de cara a esta mismo PICT.

“Los entrevistados comparten ciertos elementos comunes que definen en parte sus trayectorias: la mayoría de ellos ingresó a trabajar a YPF antes de la década del 90, cuando todavía era una empresa estatal y atravesaron en el empleo todo el período de privatización y reestructuración de la misma; casi todos ellos tenían o tienen un padre, abuelo o familiar cercano que trabaja o trabajó en YPF; todos terminaron trabajando dentro de la empresa en puestos administrativos, técnicos o profesionales (a pesar de que algunos de ellos trabajaron como operarios en campo en algunos momentos de su carrera laboral), y todos completaron el nivel secundario” (Balerdi, 2013, p. 8).

Sobre los/as trabajadores/as jóvenes

La cantidad de entrevistas analizadas³ en relación a trabajadores/as jóvenes es 13, de lo/as cuales 7 son varones y 6 son mujeres. Estos trabajadores/as se caracterizan por poseer todos estudios secundarios, una gran mayoría son profesionales con estudios universitarios, han ingresado a la empresa o bien durante o luego del proceso de reestructuración, pero no conocen la empresa en su momento previo, sólo algunos tenían al momento del ingreso un familiar que había trabajado en YPF, pero muchos/as son de primera generación, suelen poseer una gran cantidad de saberes más vinculados con la experiencia que con conocimientos específicos.

El PICT en el que se inserta esta investigación busca contribuir al campo de estudios sobre las trayectorias laborales a partir de varios aspectos, uno de ellos es el de las relaciones intergeneracionales entre los trabajadores más antiguos y los más nuevos según se definieran anteriormente.

Así, en esta ponencia nos preguntamos ¿cómo era la relación entre los trabajadores/as antes de la reestructuración?, ¿existe relación entre quienes estén actualmente trabajando o lo hayan hecho hasta hace muy poco tiempo con los desvinculados durante la reestructuración?, ¿cómo es la relación con los compañeros, tanto en general como con los nuevos en la empresa reestructurada?, ¿cuál es el trato que reciben actualmente los trabajadores que ingresaron con anterioridad a los procesos de reestructuración?, ¿ese trato difiere del que reciben quienes ingresaron con posterioridad a dichos procesos?, ¿cuál es la percepción sobre trabajadores/as antiguos/as y nuevos/as en la empresa reestructurada?, y por último ¿cuál es la visión de la empresa intergeneracional?

Generación adulta

En el siguiente apartado intentaremos plasmar las percepciones que han construido los trabajadores/as adultos/as sobre las relaciones en la empresa en momentos previos a la reestructuración y con posterioridad a ella.

Nos basamos en el concepto de “proyecto biográfico laboral” propuesto por Pries para explicar las trayectorias laborales definido como una proyección hacia el

³ Cabe destacar que en la presente ponencia será resguardada la identidad de los entrevistados, razón por la cual los nombres utilizados en las citas son nombres de

futuro integrando lo pasado, presente y futuro en el eje de tiempo. En este punto retomaremos la percepción de los trabajadores/as respecto a su trabajo como “un trabajo para toda la vida”. En el caso de los trabajadores/as adultos/as percibimos una consideración del trabajo petrolero en esta empresa como un trabajo para toda la vida, un empleo en el cual se han jubilado o lo harán, siguiendo la trayectoria en muchos casos de sus padres u otros familiares, concepción imbricada con la consideración de la empresa como “una gran familia”. Como comenta Mónica:

“Además de un trabajo para toda la vida...no visto desde la persona,...sino visto desde el hecho de que YPF representaba gran parte de su vida familiar también, porque...había muchas personas que eran hijos de empleados de YPF, [...], pero notaba en la gente, que eran hijos de...de empleados o quizás tenían muchos años en la empresa, un sentido de pertenencia o de orgullo en la empresa, que hay personas que todavía están en la empresa y que lo mantienen (Mónica, 50 años, adulta, sector: administrativo).

Una de las categorías emergentes que surgió a lo largo del trabajo de campo, y que es relevante para comprender las percepciones que los adultos tienen hacia la empresa petrolera en la que trabajan, es la categoría de “sentido de pertenencia”, que aunque existente no había sido tomada en cuenta en tanto categoría teórica. Cabe destacar que esta pertenencia hacia la empresa también se vincula a las relaciones entre los trabajadores. así, los adultos se auto atribuyen estar vinculados a la empresa más allá de lo laboral, en donde entran en juego sus identidades como trabajadores petroleros. En relación con este aspecto, uno de los entrevistados relató:

“Uno siempre en general tuvo un cierto orgullo de su trabajo en YPF. Era una empresa reconocida, importante, que está en todo el país... Y, a lo mejor no se nota tanto ahora porque..., o sea el sentido de pertenencia que teníamos los más viejos, yo en los más jóvenes ahora no lo veo porque cambian muy rápido de trabajo, van de un trabajo a otro y no, no les importa...” (Claudio, 64 años, adulto, sector compras).

De esta manera esta cita nos ilustra la consideración de parte de algunos/as trabajadores/as adulto/as de una diferencia respecto a las generaciones más jóvenes que trabajan en YPF.

Los/as entrevistados/as consideran que en general se daban con anterioridad a la reestructuración buenas relaciones laborales, con un buen clima de trabajo, donde se sentían compañeros. Sin embargo para algunos/as además de esos grupos que

fantasía.

“trabajaban bien”, había otros/as que no se comprometían completamente con la empresa. Así, nos manifiesta nuevamente Claudio, uno de los adultos entrevistados: *“Era un grupo muy interesante de trabajo, había mucha gente que trabajaba bien y la llevaba adelante a la empresa, y había de los otros: los que se escapaban, se rajaban. O sea, era una empresa bien, bien del Estado ¿no?”* (Claudio, 64 años, adulto, sector compras).

En relación con la cuestión del “trato”, en los relatos de los adultos/as emergió la cuestión de las expectativas a futuro, para con la permanencia en la empresa, cuando ellos eran jóvenes. En general, afirmaron que deseaban permanecer en la empresa hasta jubilarse, manteniendo una visión de “trabajo para toda la vida”, la cual creen que hoy no comparten los jóvenes que trabajan allí: *“los chicos, tienen expectativas muy diferentes a las nuestras [...] hoy se priorizan muchísimas otras cosas y se le da más valor a otras cosas que la que le damos la generación mía”*. (Jorge, 55 años, adulto, sector OMS).

Dentro de esta generación, otra cuestión relevante a analizar es la del “trato” que creen que reciben los adultos por parte de los trabajadores jóvenes. En muchos relatos se vislumbró cierta disconformidad con el trato que reciben por parte de estos últimos, alegando en algunos casos “falta de respeto”:

“Cambió mucho, muchísimo en muy poco tiempo. Yo lo que noto es que los chicos no tienen el respeto que teníamos nosotros por los mayores. Si bien el trato del mayor con el menor es distinto al que yo entré. Es otro el trato. Pero si bien el trato es otro, más afable, eh... No hay respeto. Cuando vos le decís algo que no les gusta te contestan mal. Entonces ahí le tenés que poner las tiras” (Marcos, 59 años, adulto, sector catalítico).

Cabe destacar la importancia de la situación contextual para comprender cómo se fueron transformando las relaciones intergeneracionales al interior de la empresa. En algunas entrevistas, realizadas a adultos/as, que permanecieron durante y luego de la reestructuración, se pudo ver cómo rescatan el hecho de que la situación actual, si bien con los matices típicos de las relaciones laborales, es afable en el trato con los compañeros en general, en comparación con la situación imperante en la década del ‘90 cuando hubo muchos desvinculados de la empresa, lo cual generó situaciones de rencores y distanciamientos entre sí:

“Se enfrió, se enfrió ...en realidad, ...me...a mí me parece que...se incentivó más la competencia viste y...el hecho de tener que sobrevivir, que...antes era más

amigable el trato, después se fue, con el tiempo se fue ablandando la relación y ahora es muy buena, pero en ese periodo de los '90 viste quería... hacer mérito para que no...no lo rajaran, entonces no puedes andar diciendo con otro y es...y hay gente que es... buena persona y otra que no es tan buena persona. Así que bueno, la competencia si la llevas más o menos en términos legales no es mala pero...cuando hay actitudes fuleras...no es bueno” (Cesar, 67 años, adulto, sector administrativo).

En resumen, pudimos vislumbrar que a pesar de las diferencias que existen entre los/as jóvenes y los/as adultos/as al interior de esta empresa, debido principalmente a los cambios que algunos/as atravesaron, y otros/as no, las relaciones entre ambos son buenas. Más allá de creer que los/as jóvenes han perdido algunos valores (tanto hacia el sentido de pertenencia en la empresa como de respeto hacia sus compañeros adultos), en los relatos de los/as adultos/as se pueden encontrar percepciones positivas de interactuar laboralmente con compañeros que tienen otras vivencias, y otros modos de manejarse, que muchas veces les es de utilidad para adaptarse con mayor flexibilidad a cambios que puedan surgir.

Como dijimos anteriormente las diferencias entre ambas generaciones respecto a la actitud hacia la empresa no pueden ser comprendidas escindidas del contexto social en el que estas relaciones tienen lugar, y el papel que ha desarrollado la empresa en diferentes momentos históricos del país.

Generación Joven

Respecto a los/as trabajadores/as jóvenes, en muchos casos, visualizan que en general el trato entre los nuevos/as y los viejos/as trabajadores/as es bueno, pero que sin embargo puede generar ciertas tensiones el hecho de que haya personas de 25, 30 años con puestos gerenciales que se ven en la situación de dar órdenes a alguien de 50, 55 años. Este factor que suele causar malestar en los trabajadores/as más adultos/as, también suele incomodar a los trabajadores/as jóvenes. Uno de los entrevistados explicó la situación de que haya jóvenes que ocupan puestos más elevados que los adultos, y como creía que era visualizada por estos últimos:

“No, bueno, la mayoría de esas personas que antes tenían niveles de mando y de a poco los fueron desplazando hasta llegar por ejemplo a supervisores o operario.... Entonces son gente que en cierta forma hay algunas cosas que no las

aceptan, como te comentaba que no aceptan que alguien menor a él le venga a dar órdenes” (Nano, 26 años, joven, sector productivo lubricantes).

En general, la perspectiva de los jóvenes sobre el tener compañeros que hayan ingresado en momentos previos a la reestructuración, implica consecuencias tanto positivas como negativas. Entre lo positivo afirman que la experiencia es de gran importancia, así como la disponibilidad de algunos trabajadores adultos para enseñar, mostrar, explicar procesos. Esa experiencia suele relacionarse con conocimientos, así como con el saber que han dado los años en el desarrollo de un puesto, con el haber “caminado caños” que da el estar en la planta. En este sentido, uno de los relatos de los entrevistados resulta esclarecedor:

“Pero los que quedaron y avanzaron los años, no considero que hayan tenido diferencias, digamos, con la otra gente que entró nueva. Digamos, es la gente que de alguna manera tenía el conocimiento de lo que ocurría antes, entonces pasó a tener cierto valor eso, me parece” (José, 36 años, joven, sector administrativo asistente técnico).

Entre los aspectos negativos consideran que muchos trabajadores antiguos poseen “vicios”, ya que se han acostumbrado a manejarse de una cierta manera, y son menos propensos al cambio, menos flexibles, un valor que si bien es proporcionado por la empresa (y a nivel empresarial por otras firmas) lo asumen como propio. Esta menor flexibilidad sería perjudicial para el proceso de trabajo. Uno de los entrevistados afirma:

“Lo que tiene de bueno es la experiencia, o sea, hay gente que tiene mucha experiencia y mucho conocimiento y es súper aprovechable lo que saben...eh...y lo que tiene de malo es eso, que hay gente que tiene mucho “vicio” cosas que son reacios al cambio. La gente mayor digamos, ante la vida son reacios al cambio y bueno...en lo laboral se ve también (Nacho, 28 años, joven, sector administrativo: integridad).

Sin embargo, muchos afirman también que los que han quedado trabajando actualmente son los mejores trabajadores, en el sentido de que pudieron convivir con los sucesivos cambios que se fueron dando en la empresa, sorteando las dificultades que implicaba cambiar tan drásticamente de gestión empresarial. Uno de los jóvenes entrevistado relata:

“Los que quedaron...son gente que son bastante...hay gente profesional y gente que ha pasado por mucho, entonces hay muchas...hay gente ¡muy cansada! Es una empresa...que ha tenido tantos cambios... gente que cada vez que cambian la gerencia, obviamente quieren cambiar su...su forma de manejar las cosas, siempre

viene una consultora ¡que les explica todo de vuelta. La verdad que la vivieron todas, entonces “podridos” de cambio. Lo mejor, es obviamente, la experiencia que tienen (...). Tienen mucho para enseñar” (Mariano, 29 años, joven, sector producción).

En relación a los trabajadores/as jóvenes notamos un cambio generacional respecto a la consideración del trabajo petrolero como un trabajo para toda la vida y la visualización de su futuro laboral cercano. En líneas generales los/as jóvenes se autoperciben como trabajadores/as más flexibles, más proactivo/as, que se adaptan mejor a los cambios organizacionales. Estos trabajadores, a pesar de que “se ponen la camiseta” de la empresa, lo toman como “un trabajo como cualquier otro”, que si bien les otorga una cierta estabilidad llegado el caso podrían desvincularse. En tal situación, privilegian otros factores, en algunos casos mejores salarios, posibilidades de ascenso y desarrollo profesional, vinculación con el proyecto familiar o posibilidad de obtener tiempo libre, etc. Además, no lo consideran un factor estrictamente relacionado con el sector petrolero sino con la situación del trabajo en general. Cuando se le pregunta si el trabajo petrolero en la empresa sigue siendo para toda la vida Dalmiro un trabajador joven afirma:

“No, eso ha cambiado me parece. De hecho se ve que en muchos de los jóvenes compañeros míos, cualquiera que tiene un poquito de ganas de irse, eh... lo toma como un trabajo pasajero. No sólo éste, eh. Tengo compañeros que trabajaban en aerolíneas e hicieron lo mismo. No es que es una cuestión sólo de “petrolero”. Por ahí es un poco lo que te decía, el tema comparando con otras empresas y todo, los sueldos no son los mejores, entonces por ahí, gente que no le importa viajar, elige irse”

Sin embargo, consideramos que esta visión puede ser matizada según el puesto y la formación del/la trabajador/a, así es una postura que hemos visualizado en los/as profesionales. Podríamos decir con Cuesta (2009) que los trabajadores profesionales privilegian la estabilidad en la empleabilidad por sobre la estabilidad en el empleo como lo hacían los trabajadores/as más antiguos/as.

Según afirmamos anteriormente en la trayectoria y el “proyecto biográfico laboral”, el actor toma en cuenta la estructura social histórica, la cual es percibida como base y limitación de sus planes y acciones individuales. Según la importancia de este elemento estructural en la caracterización de la generación, las experiencias que

producen los sujetos varían en relación a la posición en el espacio social y en función de sus distintos habitus, que también varían según el origen social.

La valoración del trabajo petrolero y la visualización de su futuro laboral de aquí a cinco años se ven modificados según la posición de clase en la estructura social. El caso de Macarena una trabajadora joven, operaria, que no tiene estudios universitarios y es en su familia la primera y única en tener un “trabajo formal”. Para ella haber conseguido empleo en esta empresa significó un gran cambio positivo en su trayectoria laboral, por lo tanto considera que el trabajo petrolero sigue siendo un *“trabajo para toda la vida”*, o al menos para su vida, ya que siempre soñó con ese trabajo, siempre lo vio como *“un trabajo digno que nos de lo que todos nos merecemos”*. (Malena, 28 años, joven, sector lubricantes).

Relaciones intergeneracionales entre jóvenes y adultos

Si nos remitimos a la generación de trabajadores que definimos como adultos/as, podemos afirmar que predomina cierta visión respecto a la generación de trabajadores jóvenes y de la relación entre ambos, que es compartida por la mayoría de los adultos. Lo mismo ocurre si fijamos nuestra atención en los trabajadores definidos como jóvenes respecto a los adultos/as. Esto cobra gran relevancia si retomamos la noción de generación y de delimitación de frontera generacional, desarrollada previamente, como producto de luchas por posiciones entre distintos grupos dentro de un marco social determinado. Es decir, que son los mismos trabajadores quienes al momento de expresar visiones respecto del resto, construyen representaciones que contribuyen al trazado de fronteras generacionales entre ellos mismos.

El elemento que funciona como principal disparador para pensar un quiebre generacional al interior de la empresa, es la reestructuración empresarial implementada en los inicios de la década de 1990 y extendida hasta el año 1999. Dicho elemento puede pensarse como un punto de referencia, que permite distinguir, dentro del amplio espectro de trabajadores actuales, a quienes ingresaron a la empresa previamente a dicho acontecimiento, de quienes lo hicieron con posterioridad a él.

En este sentido, pensamos e interpretamos a la generación asociada, por un lado, a la antigüedad en la empresa y, por otro, a la experiencia vivenciada tanto por quienes

atravesaron el proceso de reestructuración empresarial, como por quienes no lo experimentaron. La edad biológica queda excluida de dicha categorización, ya que como sostiene Mannheim, lo que configura a una generación no tiene que ver necesariamente con la contemporaneidad del nacimiento, sino con la participación en acontecimientos y experiencias que construyen lazos. Esto significa que, respecto a la muestra, quienes atravesaron el proceso de reestructuración lograron constituir lazos entre ellos que contribuyeron a su agrupación y homogeneización, respecto de quienes ingresaron a la empresa más tardíamente.

Sin embargo, en la configuración de las distintas generaciones, también juega un rol fundamental el contexto histórico, ya que los individuos deben adaptarse a los cambios que la modificación de la coyuntura histórico-política y socioeconómica genera, lo que les confiere determinadas características que les van siendo inherentes, y que por tanto, actúan como distintivos respecto al resto de las generaciones. Es el caso de los trabajadores jóvenes que socializados, por ejemplo, en un ambiente atravesado por avances tecnológicos y en un contexto social y laboral caracterizado por el predominio de las TIC, se ven y son vistos como pertenecientes a una generación con rasgos definibles y fronteras claras que la separan de las demás. Tal como relata uno de los entrevistados:

“La persona de 26, 27 (...) no sé si está mal o bien, no hago un juicio de valor, pero tiene una vida diferente a la que teníamos nosotros, los chicos hoy se comunican por mensajito más que hablando. Desde, de todo...desde las relaciones humanas, de todo...nosotros para ir en los boliches teníamos que esperar que pusieran los lentos, y ahora no se baila los lentos” (Jorge, 55 años, sector OMS).

Esta última cita hace visible el contraste que existe, para los trabajadores adultos, entre el ser joven en la actualidad, y haberlo sido décadas anteriores, bajo una coyuntura histórica diferente. Y son precisamente estas diferencias las que contribuyen a la construcción, por parte de los actores sociales definidos como adultos, de un otro generacional dentro de su mismo universo laboral.

Pero así como los trabajadores adultos logran percibir diferencias entre la generación dentro de la cual se identifican frente a la de los trabajadores considerados jóvenes, estos últimos también vislumbran una serie de rasgos que asocian a la generación de los adultos en la empresa:

“En sí los que hoy sobreviven en la nueva YPF de la vieja YPF son las personas que se supieron adaptar a todos los cambios, mal que mal. Entonces, dentro de todo, son personas medianamente flexibles. Si bien la edad te lleva a que seas un poco menos flexible que cuando eras joven. (...) Como positivo (...) son los que saben realmente, los que vivieron todo el proceso de cambio. Y nada, como cualquier persona que tiene mucho tiempo trabajando tiene algo, no sé cómo decirlo, muy enriquecedor. Y como malo, bueno, ya te digo, que en algunos aspectos son un poco rígidos y duros para los cambios” (Nano, 26 años, joven, sector Producción-Lubricantes).

Si sostenemos, tal como afirmamos más arriba, que una generación se constituye a partir de experiencias que se viven colectivamente, y sobre las que actúan elementos exógenos tanto como endógenos, resulta de gran significación la reflexión que hace uno de los entrevistados, para poder comprender la forma de ser de los trabajadores adultos en la actualidad y, que a su vez, contribuye a delimitar fronteras generacionales al interior de la empresa:

“los operarios en sí, hay gente que ha quedado de la guardia vieja...que es muy sería... ¡muy laboradora! Eh...básicamente porque se “criaron” en un ambiente que era...cómo más...eh... ¡régimen más militar! Digamos, más del supervisor que trata mal a la gente, y los “caga a pedos” sí... y los manda a caminar por los caños...y sí... y bueno, con todo tipo... todo tipo de “guachadas” que se hacían pero los ¡tipos! Estaban como muy formados y ahí...había bastante responsabilidad” (Mariano, 29 años, Sector producción).

Las relaciones de compañerismo entre jóvenes y adultos, en general no muestran conflicto. Desde ambos lados afirman tener relaciones apacibles, a pesar de las diferencias generacionales vislumbradas (la brecha tecnológica entre los más jóvenes que cuentan con un mayor dominio de las TIC, una mayor capacidad de adaptación a los cambios empresariales en general, un sentido de pertenencia distinto al de los trabajadores más antiguos, con una proyección diferente del trabajo petrolero “para toda la vida”, entre otros aspectos). Algunos de los pertenecientes al grupo de los adultos, han afirmado que se sienten a gusto compartiendo el espacio de trabajo con jóvenes, que en algunos casos recién ingresan a su primera experiencia en el mundo del trabajo. Esta situación se puede reflejar en el relato de una de las entrevistadas:

“Por lo menos del lado nuestro no hay ningún problema. Tengo compañeros que tienen, a lo mejor, tantos años como yo, y hay chicos muy nuevitos que tienen 18 años y no...no hay ningún inconveniente, al contrario, es más... yo lo único que observo es, a ver, yo te dije que ingresé a YPF y la amé, y...no sé si los chicos hoy, pero es un tema de sociedad me parece eh...eh...tengan tanto amor a la camiseta”
(Celina, 56 años, adulto, sector servicio técnico).

Asimismo, otro de los entrevistados da cuenta del proceso de aprendizaje conjunto que puede llevar a cabo trabajando junto a los jóvenes, en el sentido de que tanto a los jóvenes como a él, un adulto, les resulta enriquecedora la experiencia de compartir diferentes acervos de conocimientos:

“(...) Corro yo con una ventaja que es que me encanta trabajar con los jóvenes...me encanta porque me encanta aprender, que me respeten y aprender de las cosas nuevas que ellos tienen, obviamente no para usarlas pero, por que ya sería un viejo fuera de lugar, pero saber que existen y que eso...para qué te sirve (Jorge, 55 años, adulto, sector OMS).

Desde el lado de los más jóvenes también afirman, en general, que es positivo trabajar con compañeros que atravesaron diferentes etapas de la empresa (empresa estatal, reestructuración, privatización, y nueva estatización), ya que cuentan con una mayor experiencia, en lo que a capacidad de adaptación a cambios concierne, tal como expone uno de nuestros entrevistados:

No se hacen tanto problema por las cosas. Porque por ahí uno joven choca con otro joven porque piensa que lo que pasó es fatal. En cambio el de más experiencia sabe que es pasajero, y que sabe que se va a acomodar, entonces no se pelean tanto”
(Dalmiro, edad 33, joven, sector administrativo integridad).

Reflexiones finales

A lo largo de la presente ponencia hemos intentado dar cuenta de las relaciones intergeneracionales al interior de una empresa del sector petrolero del Gran La Plata. Para dicho objetivo, hemos recurrido a dos conceptos que consideramos pertinentes para abordar esta temática, el de generación, desarrollado por Mannheim y retomado por Criado, y el de trayectoria y proyecto biográfico-laboral, trabajado por Pries.

Para comprender el proceso de reestructuración que atravesó la empresa durante la década del '90, hemos elaborado un apartado que da cuenta del contexto histórico-

político y socioeconómico en el que se gestaron e implementaron las transformaciones que dicho proceso acarreó.

Además, realizamos un breve recorrido por las cuestiones metodológicas del proyecto en el que se enmarca la investigación, del cual participamos y del que nos valimos para realizar esta ponencia. Se explicitó la manera en que se llevó a cabo el muestreo, los criterios que lo guiaron, y el perfil de los trabajadores/as a entrevistar. Entre los entrevistados/as se encuentran tanto varones como mujeres que atravesaron el proceso de reestructuración y privatización (pertenecientes a lo que consideramos generación adulta), como los/as que se incorporaron con posteridad a estos procesos (es decir, lo que entendemos por generación joven).

Se procedió a la elaboración de dos ejes de análisis que abordaran la generación joven por un lado, y la adulta, por el otro, intentando rescatar los aspectos más importantes que caracterizan a ambas, así como también los aspectos en los que se diferencian, y centrando la mirada en las percepciones que ambas generaciones tienen sobre ellas mismas y entre sí. A su vez, a continuación realizamos una articulación entre ambos apartados, en el que intentamos dar cuenta de las características que comparten, de las percepciones que poseen sobre el trabajo en general, y sobre las relaciones de compañerismo que comparten ambas generaciones

Podríamos concluir el análisis sosteniendo que, así como nosotros nos aproximamos al campo de estudio delimitando previamente a dos generaciones dentro del universo de la empresa, en base al momento de ingreso a la misma, ambas generaciones a partir de sus relatos, reprodujeron la misma delimitación generacional entre los trabajadores adultos y los jóvenes. Es decir, que la definición de la frontera generacional no sólo fue producto de una labor de investigación nuestra, sino que ya se hallaba manifiesta para los mismos trabajadores/as.

Creemos que la información recabada a través del trabajo de campo, es sumamente enriquecedora para aprehender no sólo las relaciones intergeneracionales al interior de la empresa, sino diversos aspectos que no se agotan en la presente ponencia, razón por la cual sería de interés retomar esta temática en próximas investigaciones, para llevar a cabo otros trabajos que aborden otras cuestiones en relación a las trayectorias laborales y la generación.

Bibliografía

Barrera, M; Sabbatella, I y Serrani, E. (2012). *Historia de una privatización .Cómo y por qué se perdió YPF*. Capital Intelectual. Buenos Aires.

Balerdi, S; Bidauri, M. (2014) Los que se quedaron. Trabajadores petroleros y sus experiencias de continuidad en una empresa privatizada» en revista Científica del Equipo federal de trabajo, nº 106, marzo de 2014. Disponible en: <http://bit.ly/1sC35W6>

Basualdo, E. (2011). *Sistema político y modelo de acumulación. Tres ensayos sobre la Argentina actual*. Cara o Ceca. Primer y segundo ensayo. Buenos Aires.

Castellani, A. (2013). "Continuidades y rupturas en la intervención económica estatal (Argentina, 1989-2012)". En: Pereyra, Sebastián, Gabriel Vommaro y Germán Pérez, ed. *La grieta. Política, economía y cultura después de 2001*. Biblos. Buenos Aires.

Criado, E. (2003), "Generaciones/Clases de edad" en *Diccionario Critico de Ciencias Sociales*.

Cuesta, E.; Ibañez, M.; Tagliabue, R.; Zangaro, M. (2009) *La nueva generación y el trabajo*. En Barbarói. Santa Cruz di Sul n.31.

Forcinito, K.; y Tolón Esterelles, G. (2009). *Reestructuración neoliberal y después...1983- 2008: 25 años de economía argentina*. UNGS. Los Polvorines.

Novick, M, Miravalles, M y Sénen Gonzáles, C (1997), "Vinculaciones interfirmas y competencias laborales en Argentina. Los casos de la industria automotriz y las telecomunicaciones, en Novick, M y Gallart, M (1997), "Competitividad, redes productivas y competencias laborales". OIT/Cinterfort/ Red Lat. Educación y trabajo. Montevideo.

Pries, L. (1999), "Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y proyectos biográficos laborales". Mimeo. Mexico.